

Female Empowerment Program (FEMP)

Im Dezember 2021 gab es im Diversity Circle des PMI Germany Chapter e. V. den ersten Entwurf des „Female Empowerment Program“ (FEMP). Dieser sollte auf zwei Grundsäulen aufgebaut werden:

- 1) Die Teilnehmerinnen sollten in kleine, dauerhaft zusammenarbeitende Gruppen aufgeteilt werden, in denen sie sich gegenseitig unterstützen.
- 2) Es sollten gruppenüberschreitende Workshops angeboten bzw. organisiert werden, um allgemeine, übergreifend relevante Themen zu diskutieren.

Die Ziele des FEMP waren bereits im Vorfeld festgelegt worden:

- die Förderung von Frauen im Projektmanagement,
- die Erweiterung ihres beruflichen Netzwerkes und
- der Austausch von Wissen und Erfahrungen.



Quelle: Unsplash

Der Diversity Circle war überzeugt davon, dass sich die **erfahrenen Projektleiterinnen**, die bisher unsere Veranstaltungen besucht hatten, aktiv in eine Art „Mentorinnen-Programm“ einbringen würden. Unser Plan war dabei, sie durch ihre Rolle als Mentorinnen innerhalb ihrer Gruppen, in ihrem Selbstvertrauen zu stärken und sie zu befähigen, später selbst als Mentorinnen für männliche Mitglieder fungieren zu können. Aufgrund des hohen erreichbaren persönlichen Nutzens für die **weniger erfahrenen Projektleiterinnen**, war die Teilnahme an dem Programm speziell für diese Gruppe sehr attraktiv.

Somit hatten wir Struktur, Ziele und Zielgruppen festgelegt. Auf dieser Basis haben wir losgelegt. Im März 2022 fiel der Startschuss für das erste FEMP mit 18 Teilnehmerinnen als reine Online-Veranstaltung. Aktuell läuft, in einer erweiterten Zusammenarbeit mit dem PMI UK Chapter, die zweite Runde mit 20 Teilnehmerinnen. Wir haben viel dabei gelernt!

Das Erste, das wir sehr schnell festgestellt haben, war, dass, um das Beste aus einem solchen Programm mitnehmen zu können, keine von unseren ursprünglichen Ideen so wichtig war wie das persönliche Wohlergehen und Wohlfühlen der Teilnehmerinnen. Egal, was wir uns im Voraus vorgestellt hatten, wenn dies nicht der gesamten Gruppe gefällt, funktioniert es nicht und musste angepasst werden. So wurde beispielsweise die Idee von einer hierarchischen Rollenverteilung als „Mentor“ und „Mentee“ gleich beseitigt. Wir hatten bemerkt, dass obwohl einige der Teilnehmerinnen mehr als 10 Jahre Erfahrung in der Projektleitung gesammelt hatten, sie doch noch nicht hundertprozentig sicher waren, die Rolle als Mentorin zu übernehmen. Die männliche Konnotation des Wortes ist an dieser Stelle interessant zu erwähnen: Mentor war der Name des Freundes von Odysseus, der als väterlicher Berater und Erzieher von Odysseus' Sohn Telemach bezeichnet wurde („Odyssee“ von Homer). Folglich haben wir entschieden, die Teilnehmerinnen einer Gruppe „Partnerin“ zu nennen.

Nach der Einführung des Programmes haben wir die Beteiligten mit der Teilnahme an einem **Speed Dating** begeistert. Hier hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit sich kurz zu präsentieren und darzulegen, was sie von dem Programm erwarteten als auch, was sie selbst anbieten konnten. Danach übermittelten sie, in einer persönlichen Nachricht, der Moderatorin die Liste ihrer Lieblingspartnerinnen, so dass darüber die Gruppen nach jeweiligen Präferenzen gebildet werden konnten. Interessanterweise haben wir dann festgestellt, dass die gerechteste Lösung einer Zuordnung nach Vorlieben, mindestens drei Partnerinnen pro Gruppe war. Diese „magische Zahl“ hat es automatisch ermöglicht, dass sich die Gruppenmitglieder (ganz hierarchielos) gegenseitig herausfordern, unterstützen und miteinander netzwerken konnten. Auf dieser Basis haben sich die Gruppen für ihren Austausch von Wissen und Erfahrungen selbst organisiert. Ein weiterer positiver Nebeneffekt der Dreiergruppen war die Tatsache, dass ein geplantes Treffen, bei Ausfall eines Mitgliedes, doch noch stattfinden konnte.

Parallel dazu veranstalteten wir verschiedene gruppenübergreifende Workshops, damit sich alle FEMP-Teilnehmerinnen regelmäßig treffen konnten. Die Themen wurden von den Beteiligten selbst gewählt. Damit war sichergestellt, dass wir auch die jeweiligen Interessen abdecken konnten. Als Themen in den Workshops hatten wir beispielweise: „Imposter Syndrome“, „Konfliktmanagement“, „LinkedIn als Karriere-Ressource“, „Herausforderungen für Frauen im PM“, „Kollaborative Stärke wirksam einsetzen“, etc. In der aktuell laufenden zweiten FEMP-Runde wurden zusätzlich sog. „Interactive Sessions“ eingeführt. Darüber konnten die Partnerinnen in ihrer jeweiligen Gruppe selbst ein Thema vorbereiten und allen anderen vortragen.



Quelle: Pixabay

Diversität – verschiedene Standorte, Nationalitäten, Berufserfahrungen, Positionen sowie beruflicher und kultureller Hintergrund – hat die kleinen Gruppen und auch die Diskussionen in der großen Runde und damit letzten Endes auch das Female Empowerment Program bereichert.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass das FEMP von Anfang an unter der gegenseitig getragenen Vereinbarung der absoluten Vertraulichkeit, des Respekts und der Integrität stand, was durch die Beteiligten auch jeweils schriftlich zu bestätigen war.

Das FEMP geht weiter. Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen während des Programms war grundlegend für den Erfolg. Feedback wurde sehr geschätzt und in die weitere Entwicklung eingearbeitet. Mit unseren heutigen Erkenntnissen kann man sagen, dass jede FEMP-Runde ein sich aus den Beteiligten ergebender Zuschnitt ist. **Struktur und übergeordnete Ziele kommen von uns, Inhalte und Nutzen liegen bei den Teilnehmerinnen.**

Autorin:

Dr. Patricia Dominguez Marin, - Projektleiterin,
Patricia.Dominguez@pmi-gc.de,
[linkedin.com/in/dr-patricia-dominguez-marin-pmp-8a178715](https://www.linkedin.com/in/dr-patricia-dominguez-marin-pmp-8a178715)